

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

*Traduction du greffe,
seul le texte anglais fait foi.*

S. (n° 6)

c.

OMPI

133^e session

Jugement n° 4478

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la sixième requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI), formée par M. A. S. le 20 novembre 2018 et régularisée le 8 janvier 2019, la réponse de l'OMPI du 23 avril, la réplique du requérant du 6 août et la duplique de l'OMPI du 11 novembre 2019;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier et rejeté la demande de débat oral formulée par le requérant;

Vu les pièces du dossier, d'où ressortent les faits suivants:

Le requérant conteste la décision de lui infliger la mesure disciplinaire de retard dans l'avancement d'échelon pendant une période de vingt mois, conformément au sous-alinéa 2) de l'alinéa a) de la disposition 10.1.1 du Règlement du personnel.

Le requérant est entré au service de l'OMPI en 1989. Au moment des faits à l'origine de la requête, il était chef de la Section des petites et moyennes entreprises (PME) au sein de la Division de l'appui aux PME et à la création d'entreprises.

Le 29 février 2016, l'administration promulgua l'ordre de service n° 10/2016, par lequel elle annonça notamment la suppression de la Section des PME. Le 24 mai 2016, le requérant adressa au Directeur

général un courriel intitulé «Ordre de service n° 10/2016»*, dans lequel il écrivit ce qui suit:

«Je prépare actuellement une requête en réexamen de l'ordre de service n° 10/2016, publié le 29 février 2016 et qui a notamment supprimé la Section des PME que je dirigeais.

[...]

Je considère cette décision administrative comme un événement de plus dans une succession d'actes de harcèlement, de discrimination, de représailles, d'abus de pouvoir et d'atteinte à mon honneur et à ma dignité, qui a commencé au second semestre de 2008 avec votre décision de supprimer le programme exécutif de l'Académie de l'OMPI que je dirigeais [...]

[...]

J'argumenterai également à propos du rôle contraire à l'éthique de M. [P.] dans la mise en place d'entraves et d'obstacles à la réalisation des activités liées aux PME en Inde et du manque de soutien de la part de M. [S] à cet égard. [...]»*

Ce courriel était adressé en copie à sept fonctionnaires de l'OMPI, à savoir le Sous-directeur général et chef du personnel (M. P.), le supérieur hiérarchique de deuxième niveau du requérant (M. S.), le chef du Bureau de la déontologie, la directrice du Département de la gestion des ressources humaines, le directeur par intérim de la Division de la supervision interne, le directeur par intérim de la Division de l'appui aux PME et à la création d'entreprises, et l'ancien directeur de cette même division.

Le 25 mai 2016, le requérant envoya à M. S. un courriel intitulé «Demande de rendez-vous avec vous»*, qui était adressé en copie au Directeur général. Dans ce courriel, le requérant écrivait ce qui suit:

«Cher M. [S],

Je refuse d'accepter toute autre humiliation de votre part ou de celle du Directeur général. Il a été porté gravement atteinte à ma dignité et à ma fierté. J'approche du point de non-retour. Avant de franchir ce point, qui ne sera pas dans l'intérêt de l'OMPI, de son Directeur général, de vous-même ou de moi-même, je souhaiterais vous rencontrer aujourd'hui pour discuter une dernière fois de ce que vous proposez pour remédier à la situation actuelle d'iniquité qui découle de l'ordre de service n° 10/2016.

* Traduction du greffe.

Je vous remercie de votre compréhension dans l'attente de votre réponse.
Sincères salutations.»*

Le 25 mai 2016 également, la directrice du Département de la gestion des ressources humaines décida de suspendre le requérant de ses fonctions à plein traitement pour une première période d'un mois, aux motifs que son maintien en fonctions serait susceptible de nuire aux intérêts de l'OMPI et présenterait un risque de perturbation grave pour l'environnement de travail. Elle leva finalement la suspension du requérant le 15 juin 2016, après avoir été informée par la Division de la supervision interne que l'intéressé n'avait apparemment aucune intention de se comporter de manière violente ou inappropriée.

Par une lettre du 9 septembre 2016 (ci-après «la lettre de notification des charges»), la directrice du Département de la gestion des ressources humaines informa le requérant qu'il était officiellement accusé de faute en lien avec les déclarations qu'il avait faites dans ses courriels des 24 et 25 mai 2016.

Concernant le courriel du 24 mai 2016, les charges retenues contre le requérant étaient les suivantes:

- «a) Avoir fait des déclarations diffamatoires au sujet de M. [P.], en violation des obligations énoncées à l'alinéa a) de l'article 1.5 du Statut du personnel de conformer [sa] conduite à [sa] qualité de [fonctionnaire international] et d'éviter tout acte de nature à discréditer la fonction publique internationale ou incompatible avec l'intégrité qu'exige [son] statut.
- b) Avoir violé l'article 11.1 du Statut du personnel, en ce sens qu'en faisant les déclarations diffamatoires recensées au paragraphe 8 ci-dessus, [il] a manqué à [son] devoir, lequel incombe à tous les fonctionnaires, "de contribuer à l'instauration d'un environnement de travail harmonieux et empreint de respect".
- c) Avoir fait des déclarations [qu'il] savait fausses ou fallacieuses, ou les avoir faites au mépris de leur exactitude (voir l'alinéa e) de l'article 1.7 du Statut du personnel).»*

* Traduction du greffe.

Concernant le courriel du 25 mai 2016, les charges retenues contre le requérant étaient les suivantes:

- «a) Avoir violé l'article 11.1 du Statut du personnel, en ce sens qu'en faisant des déclarations menaçantes [dans son courriel du 25 mai 2016], [le requérant] a manqué à [son] devoir, lequel incombe à tous les fonctionnaires, "de contribuer à l'instauration d'un environnement de travail harmonieux et empreint de respect".
- b) Avoir violé l'alinéa a) de l'article 1.5 du Statut du personnel, en ce sens qu'en faisant les déclarations menaçantes recensées au paragraphe 5 ci-dessus, i) [il n'a] pas conformé [sa] conduite à [sa] qualité de [fonctionnaire international], ii) [il n'a] pas évité "tout acte [...] de nature à discréditer la fonction publique internationale", et iii) [il s'est] comporté d'une manière qui était incompatible avec l'intégrité qu'exige [son] statut.»*

Le requérant fut invité à soumettre sa réponse, ce qu'il fit le 10 octobre 2016. Il y nia les accusations, développa ses allégations contre M. P. et demanda que le Directeur général et la directrice du Département de la gestion des ressources humaines se récuser et que son affaire soit examinée par une autorité indépendante.

Le 7 novembre 2016, la Vice-directrice générale informa le requérant que le Directeur général et la directrice du Département de la gestion des ressources humaines avaient décidé de se récuser et de la désigner elle-même (c'est-à-dire la Vice-directrice générale) en tant qu'autorité compétente pour prendre une décision sur la faute alléguée. Elle informa également le requérant de sa décision de suspendre la procédure disciplinaire à son encontre en attendant le résultat d'une plainte pour harcèlement qu'il avait déposée en août 2016 contre le Directeur général, la directrice du Département de la gestion des ressources humaines, son supérieur hiérarchique, M. P., M. S. et d'autres fonctionnaires de l'OMPI, et en attendant également la conclusion de toute enquête relative aux allégations de faute qu'il avait formulées contre la directrice du Département de la gestion des ressources humaines et M. P. dans sa réponse à la lettre de notification des charges. Le 21 février 2017, la Vice-directrice générale notifia au requérant sa

* Traduction du greffe.

décision de rejeter la plainte pour harcèlement qu'il avait déposée en août 2016 comme entièrement infondée.

Le 23 juin 2017, la Division de la supervision interne informa le requérant que les allégations qu'il avait formulées contre M. P. ne justifiaient pas une enquête approfondie et, le 20 juillet 2017, elle signala à la Vice-directrice générale qu'elle n'avait trouvé aucune preuve crédible pour étayer l'accusation selon laquelle le requérant avait formulé des allégations contre M. P. en sachant qu'elles étaient fausses ou fallacieuses ou au mépris de leur exactitude.

Par lettre du 21 août 2017, la Vice-directrice générale informa le requérant de sa conclusion selon laquelle la faute alléguée avait bien été commise et de sa décision de lui infliger la mesure disciplinaire de retard dans l'avancement d'échelon pendant une période de vingt mois, conformément au sous-alinéa 2) de l'alinéa a) de la disposition 10.1.1 du Règlement du personnel.

Le 21 novembre 2017, le requérant forma devant le Comité d'appel un recours contre cette décision et demanda notamment que le Comité l'annule et qu'il annule également la décision du 25 mai 2016 de le suspendre de ses fonctions ainsi que celle du 9 septembre 2016. Le Comité d'appel remit ses conclusions au Directeur général le 26 juin 2018. Estimant que la décision de suspendre le requérant dépassait le cadre du recours, le Comité d'appel confirma la décision d'infliger au requérant la mesure disciplinaire de retard dans l'avancement d'échelon pendant une période de vingt mois et recommanda le rejet du recours.

Par lettre du 24 août 2018, le requérant fut informé de la décision du Directeur général de rejeter son recours dans son intégralité conformément à la recommandation du Comité d'appel. Telle est la décision attaquée.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée du 24 août 2018, ainsi que la décision de le suspendre de ses fonctions en date du 25 mai 2016 et la lettre de notification des charges du 9 septembre 2016, et d'ordonner au Directeur général de diffuser à tous les membres du personnel de l'OMPI un message d'excuses publiques

concernant sa suspension illégale, la procédure disciplinaire et la mesure disciplinaire. Il réclame 500 000 francs suisses de dommages-intérêts pour tort moral, 250 000 francs suisses de dommages-intérêts exemplaires et au moins 16 000 francs suisses de dommages-intérêts pour sa maladie imputable au service résultant des poursuites disciplinaires et de la suspension abusive. Il réclame en outre le remboursement de tous les dépens qu'il a exposés pour dans le cadre de cette affaire. Il demande qu'il soit ordonné à l'OMPI de lui recrediter tous ses droits statutaires à congé de maladie utilisés en raison de sa maladie imputable au service et de lui verser toute augmentation d'échelon retenue par suite de la mesure disciplinaire qui lui a été infligée le 21 août 2017. Il demande que toutes les sommes octroyées soient assorties d'intérêts au taux de 5 pour cent l'an et réclame toute autre réparation que le Tribunal estimera nécessaire, juste et appropriée.

L'OMPI demande au Tribunal de rejeter la requête.

CONSIDÈRE:

1. Le requérant attaque la décision du Directeur général en date du 24 août 2018 d'accepter les conclusions et la recommandation du Comité d'appel, contenues dans le rapport de ce dernier en date du 26 juin 2018, tendant au rejet de son recours contre la mesure disciplinaire de retard dans l'avancement d'échelon pendant une période de vingt mois, appliquée par la Vice-directrice générale dans sa décision du 21 août 2017, conformément au sous-alinéa 2) de l'alinéa a) de la disposition 10.1.1 du Règlement du personnel.

2. Dans sa requête, le requérant invoque en substance les moyens suivants:

- a) l'exercice du droit de former un recours dont jouissent les fonctionnaires ne pouvant pas être constitutif de faute, la décision attaquée est fondée sur une erreur de fait;
- b) les déclarations du requérant concernant M. P. ont été considérées à tort comme diffamatoires;

- c) la décision de l'OMPI d'infliger au requérant une sanction disciplinaire était disproportionnée au regard de sa conduite;
- d) le fait que l'OMPI n'ait pas pris en considération tous les faits pertinents, notamment les éléments à décharge, n'ait pas respecté la présomption d'innocence du requérant et ne lui ait pas accordé le bénéfice du doute a violé le principe de l'égalité de traitement et de protection contre les représailles, notamment en infligeant une mesure disciplinaire pour une faute non prouvée;
- e) en appliquant un niveau de preuve incorrect, l'OMPI a commis des erreurs de droit et violé les droits du requérant à une procédure régulière et à l'égalité de traitement;
- f) en omettant de «séparer»* les différentes décisions administratives, y compris les accusations, l'enquête et la procédure disciplinaire, l'OMPI a agi avec parti pris et préjugé et a empêché le requérant d'exercer son droit à un règlement informel des différends et à un examen en appel.

3. L'OMPI soulève d'emblée la question de la recevabilité. Elle soutient que la requête est entachée, sur le plan procédural, d'une erreur quant à son objet, car une grande partie des allégations du requérant, y compris celles relatives à sa suspension provisoire, sont sans rapport avec la décision attaquée. Le requérant affirme que les événements ayant conduit à sa suspension et à la décision disciplinaire s'inscrivent dans un contexte plus large où il était traité injustement et victime d'abus de pouvoir.

4. Selon la jurisprudence du Tribunal, celui-ci n'a manifestement pas compétence pour ordonner à une organisation de présenter des excuses (voir, par exemple, le jugement 3011, au considérant 6). S'agissant des conclusions du requérant concernant sa suspension provisoire, le Tribunal relève qu'elles sont irrecevables pour non-épuisement des voies de recours interne au sens de l'article VII, paragraphe 1, de son Statut. En effet, le requérant n'a pas présenté de requête en réexamen de la décision

* Traduction du greffe.

du 25 mai 2016 de le suspendre provisoirement de ses fonctions dans un délai de quatre-vingt-dix jours à compter de la date à laquelle il a reçu notification écrite de ladite décision, comme l'exige la disposition 11.4.3 du Règlement du personnel. Il convient de rappeler que, selon la jurisprudence, une décision de suspension a en elle-même des effets immédiats, matériels, juridiques et préjudiciables sur l'intéressé et doit être contestée indépendamment (voir, par exemple, le jugement 4237, au considérant 8, et la jurisprudence citée). En conséquence, la conclusion du requérant tendant à la production de tous les documents relatifs à la décision prise par l'OMPI de le suspendre est rejetée.

5. S'agissant du bien-fondé de la requête, le premier moyen du requérant, selon lequel la décision attaquée reposait sur une erreur de fait, est dénué de fondement. Son principal argument est que l'administration aurait commis une erreur en estimant que le courriel du 25 mai 2016 contenait des déclarations «menaçantes». Il soutient qu'il ne faisait qu'affirmer son droit de former un recours et d'engager un dialogue informel pour éviter la procédure de recours officielle. Il affirme en particulier qu'en déclarant «J'approche du point de non-retour»*, il soulignait avec force qu'on ne lui avait absolument pas laissé d'autre choix que de former un recours et qu'il n'avait aucune intention de se comporter de manière violente ou inappropriée, ce que la Division de la supervision interne avait confirmé. Le Tribunal ne saurait accepter cet argument. Le courriel du 25 mai 2016 a été intégralement reproduit dans l'exposé des faits ci-dessus. Il n'indiquait pas que le requérant était sur le point d'exercer son droit de former un recours, ce qu'il aurait pu expressément signifier s'il avait voulu faire part d'une telle intention. Les formulations «Je refuse d'accepter toute autre humiliation de votre part ou de celle du Directeur général»*, «J'approche du point de non-retour»* et «Avant de franchir ce point, qui ne sera pas dans l'intérêt de l'OMPI, de son Directeur général, de vous-même ou de moi-même»* n'étaient pas un simple discours chargé émotionnellement, mais indiquaient sur un ton menaçant que le requérant pouvait prendre des mesures irréversibles au détriment de l'Organisation, du Directeur général et/ou de son

* Traduction du greffe.

supérieur hiérarchique de deuxième niveau. Pour parvenir à sa conclusion, la Vice-directrice générale a également examiné les déclarations en question dans le contexte d'échanges que le requérant avait eus avec d'autres fonctionnaires entre les 23 et 25 mai 2016, et a conclu à juste titre que les déclarations figurant dans le courriel du 25 mai 2016 constituaient «une menace de nature à déstabiliser et à intimider ses destinataires et à leur faire subir une certaine pression»*. La circonstance que l'évaluation préliminaire réalisée par la Division de la supervision interne à l'issue de l'entretien, selon laquelle le requérant n'avait pas l'intention de se comporter d'une manière inappropriée et qui a conduit l'administration à lever la suspension provisoire, est inopérante à cet égard.

6. Le deuxième moyen du requérant, selon lequel l'administration aurait estimé à tort que ses déclarations concernant M. P. étaient diffamatoires, est également infondé. Le requérant affirme que la déclaration qu'il a faite dans le courriel du 24 mai 2016 ne semblait pas avoir porté gravement atteinte à la réputation de M. P., qu'il avait l'intention de demander un réexamen interne, que l'emploi des mots «contraire à l'éthique» visait à critiquer les décisions et mesures spécifiques qu'il avait observées et subies, que le courriel n'avait été envoyé qu'à un nombre limité de destinataires, que la déclaration devait également être considérée comme une réponse aux critiques et attaques formulées par M. P. et qu'il avait un intérêt légitime à soulever une question d'actualité concernant les conditions d'emploi de tout le personnel de l'OMPI. Il affirme en outre que, d'après les conclusions de la Division de la supervision interne, il n'y avait aucune information ou preuve crédible indiquant que ses allégations étaient «intentionnellement et sciemment fausses ou fallacieuses ou faites au mépris de l'exactitude des informations».

7. Dans le jugement 3106, au considérant 9, le Tribunal a mentionné deux aspects essentiels du droit de la diffamation:

* Traduction du greffe.

«En droit de la diffamation ne se pose pas seulement la question de savoir si une déclaration est diffamatoire au sens où elle porte atteinte à la réputation d'une personne ou à son honneur, mais également la question de savoir si les circonstances de cette déclaration en atténuent la gravité. Pour l'essentiel, les arguments opposables à une plainte en diffamation marquent les limites de ce qui est admissible dans le débat et la discussion. En règle générale, une déclaration, même si elle est diffamatoire au sens indiqué, n'engage pas la responsabilité de son auteur si elle a été faite en réaction à des critiques émises par la personne qui se dit victime de diffamation ou si elle a été faite au cours de la discussion d'un sujet d'intérêt légitime pour les destinataires de sa publication et, dans un cas comme dans l'autre, si la portée de la publication était raisonnable compte tenu des circonstances.»

8. S'agissant du premier aspect, c'est à l'organisation qu'il appartient de prouver que la déclaration était diffamatoire. La question est de savoir si la publication d'une fausse déclaration porte atteinte à la réputation d'une personne ou à son honneur. Ni l'intention du requérant ni la malveillance ne sont des éléments essentiels de la diffamation. Premièrement, le courriel du requérant du 24 mai 2016 contenait une allégation relative au «rôle contraire à l'éthique de M. [P.] dans la mise en place d'entraves et d'obstacles [...]»*, qui critiquait M. P. sur le plan moral et professionnel. L'allégation était effectivement injurieuse pour la réputation de M. P. Deuxièmement, l'allégation était fausse, dès lors que la Division de la supervision interne n'a pas trouvé d'éléments convaincants pour prouver le «rôle contraire à l'éthique» de M. P. Troisièmement, le courriel du 24 mai 2016 a été adressé non seulement à M. P., mais également à sept fonctionnaires de haut niveau. Comme indiqué dans le jugement 2861, au considérant 101, «[l]a diffamation suppose par définition que les propos litigieux soient portés à la connaissance de tiers et non de la personne qui se plaint d'avoir été diffamée». Cette condition de publicité auprès de tiers était également remplie en l'espèce. Le Tribunal partage l'avis du Comité d'appel selon lequel la question de savoir si l'auteur de l'allégation sait que celle-ci est fausse ou fallacieuse n'est pas un élément essentiel de la diffamation. Le Tribunal ne constate aucune erreur dans la conclusion du Comité

* Traduction du greffe.

d'appel selon laquelle les éléments constitutifs de la diffamation étaient «effectivement bien présents»* dans le courriel du 24 mai 2016.

9. S'agissant du second aspect, c'est au requérant qu'il appartient de prouver qu'il peut se prévaloir d'une exception valable en matière de diffamation. Dans le jugement 3106, au considérant 9, le Tribunal a identifié deux types d'exceptions: la discussion d'un intérêt légitime et la réaction à des critiques ou attaques. Toutefois, le requérant n'a produit aucun élément de preuve pour établir que M. P. l'avait critiqué ou attaqué. Étant donné que le courriel du 24 mai 2016 était axé sur le propre intérêt du requérant lié à la suppression de la Section des PME qu'il dirigeait, le Tribunal ne saurait accepter son argument selon lequel la déclaration avait été faite dans le cadre d'une discussion sur un sujet d'intérêt légitime pour M. P. Dans le jugement 2751, au considérant 5, le Tribunal a admis une autre exception opposable en la matière, à savoir que les déclarations faites dans le cadre d'une procédure juridictionnelle bénéficient d'une immunité, et ceci vaut également pour celles faites dans le cadre de procédures de recours interne, car cela est nécessaire au bon déroulement de la procédure et au règlement des questions susceptibles de se poser au cours de celle-ci:

«Un requérant qui, dans ses conclusions, emploie des termes inadmissibles ou malvenus, ou des moyens d'expression préjudiciables ou inconvenants, ne perd pas pour autant le bénéfice de l'immunité qui s'attache aux déclarations faites en justice, même si l'on peut fortement déplorer l'absence de bon goût.»

Le courriel du 24 mai 2016 ne relevait manifestement pas de la catégorie des déclarations ainsi couvertes par cette immunité. Le requérant a présenté une requête en réexamen pour contester le contenu de l'ordre de service n° 10/2016 le 1^{er} août 2016, soit plus de deux mois après avoir envoyé son courriel.

10. En ce qui concerne la question du niveau de preuve requis, le requérant soutient, dans son cinquième moyen, que l'OMPI aurait commis une erreur en se référant au niveau de la preuve «claire et

* Traduction du greffe.

convaincante». Il ajoute que, comme elle avait manqué à son obligation de prouver la faute alléguée au-delà de tout doute raisonnable sur la base de faits évidents, l'OMPI a violé ses droits à une procédure régulière et à l'égalité de traitement. Il est vrai que le Tribunal a clairement déclaré que le niveau de preuve applicable était celui de la preuve au-delà de tout doute raisonnable (voir, par exemple, le jugement 3649, au considérant 14, et le jugement 4247, aux considérants 11 et 12). Toutefois, le niveau de la preuve au-delà de tout doute raisonnable, résultant de la jurisprudence du Tribunal telle qu'elle a évolué au fil des décennies, sert un objectif propre au droit de la fonction publique internationale, comme indiqué dans le jugement 4360, au considérant 10, et dans le jugement 4362, aux considérants 7, 8 et 10:

«En réalité, ce niveau de preuve est à mettre en relation avec le fait qu'une procédure disciplinaire peut souvent avoir de graves conséquences pour le fonctionnaire concerné – y compris son licenciement – et peut également porter gravement atteinte à sa réputation et à sa carrière de fonctionnaire international. Dès lors, il y a lieu d'exiger de l'organisation qu'elle ait une forte conviction que la mesure disciplinaire soit justifiée parce que la faute a été prouvée. La probabilité qu'une faute ait été commise ne suffit pas et n'offre pas une protection adéquate aux fonctionnaires internationaux. Il n'est guère utile d'affirmer, de manière critique, que le niveau de preuve requis correspond à la norme "de droit pénal" appliquée dans certains systèmes juridiques nationaux, et que la norme "de droit civil" appliquée dans ces mêmes systèmes serait plus appropriée en ce qu'elle implique d'apprécier les preuves selon la prépondérance des probabilités.»

Le Tribunal relève que l'alinéa d) de la disposition 10.1.2 du Règlement du personnel de l'OMPI prévoit que, dans toute procédure disciplinaire, la preuve doit être «claire et convaincante». En l'espèce, il est évident que les faits sur lesquels repose l'accusation de faute sont incontestés. La référence faite par le Directeur général au niveau de la «preuve claire et convaincante» n'enlève rien au fait que, en substance, le niveau de la preuve au-delà de tout doute raisonnable était atteint en l'espèce.

11. Pour ce qui est du troisième moyen du requérant selon lequel la sanction disciplinaire était disproportionnée au regard de sa conduite, l'intéressé soutient que l'administration n'aurait pas tenu compte de

«toutes les circonstances atténuantes»*, par exemple, du véritable préjudice causé, du nombre limité de destinataires du courriel, de la suspension injustifiée qu'il a déjà subie, de son intérêt légitime à demander une protection contre des représailles, de sa longue carrière irréprochable et de l'effet d'intimidation inhérent aux mesures en cause. La jurisprudence confirme que la décision sur le type de mesure disciplinaire à prendre relève du pouvoir d'appréciation de l'autorité disciplinaire, pour autant que la mesure ne soit pas disproportionnée.

«[L]e Tribunal ne saurait substituer son appréciation à celle d'une autorité disciplinaire, il se borne à évaluer si la décision est dans les limites de l'acceptable.»

(Voir le jugement 3971, au considérant 17.)

«[I]l y a lieu de noter que le manque de proportionnalité doit être considéré comme une erreur de droit justifiant l'annulation d'une mesure disciplinaire, même si la décision en cause est de nature discrétionnaire (voir les jugements 203 et 1445). Lorsque l'on cherche à déterminer si une mesure disciplinaire est disproportionnée par rapport à l'infraction commise, il y a lieu de prendre en compte les circonstances, tant objectives que subjectives, et en cas de licenciement une étude particulièrement attentive s'impose (voir le jugement 937).»

(Voir le jugement 2656, au considérant 5.)

12. Dans sa décision, la Vice-directrice générale a examiné la proportionnalité de la sanction en tenant compte de diverses circonstances, tant objectives que subjectives, à savoir la nature et la gravité de la faute en cause, les circonstances dans lesquelles le requérant avait fait les déclarations, le nombre limité de destinataires du courriel, l'ancienneté du requérant et ses bons résultats, et les regrets qu'il a exprimés dans sa réponse. Le Tribunal relève que la disposition 10.1.1 du Règlement du personnel énumère six mesures disciplinaires possibles, et que «le retard dans l'avancement d'échelon, pendant une période déterminée» est la deuxième mesure disciplinaire la moins sévère. Les déclarations du requérant ont violé à la fois l'alinéa a) de l'article 1.5 du Statut du personnel et son article 11.1, à savoir l'obligation qui est faite aux fonctionnaires «en toutes circonstances, [de] conformer leur conduite à

* Traduction du greffe.

leur qualité de fonctionnaires internationaux» et d'éviter tout acte «de nature à discréditer la fonction publique internationale ou incompatible avec l'intégrité [...] qu'exige leur statut». Compte tenu des motifs invoqués par la Vice-directrice générale pour justifier la mesure disciplinaire infligée, le Tribunal conclut que la sanction n'était pas disproportionnée.

13. Dans ses quatrième et sixième moyens, le requérant conteste la décision attaquée aux motifs que l'OMPI n'aurait pas respecté la présomption d'innocence et ne lui aurait pas accordé le bénéfice du doute, aurait violé le principe d'égalité de traitement et de protection contre les représailles, aurait agi avec parti pris et préjugé et l'aurait empêché d'exercer son droit à un règlement informel des différends et à un examen en appel. Le Tribunal juge ces allégations sans fondement. Le requérant était présumé innocent tout au long de la procédure disciplinaire et, en l'absence de tout doute raisonnable, la question du bénéfice du doute ne se posait pas. La charge de la preuve incombe à la partie qui allègue que l'organisation a agi avec parti pris et préjugé, ou qu'elle a été victime de représailles. Le requérant n'a produit aucune preuve convaincante pour établir qu'il aurait été victime de discrimination, de parti pris, de préjugé et de représailles ou d'inégalité de traitement dans le cadre de la procédure. Le requérant n'a été à aucun moment privé de la possibilité d'exercer son droit de recours. Au contraire, il a pu présenter sa défense contre les accusations de faute, soumettre une réponse détaillée dans le cadre d'une procédure contradictoire, exercer son droit de former un recours interne et de saisir le Tribunal. En conséquence, les moyens du requérant sont tous rejetés.

14. Au vu de ce qui précède, la requête doit être rejetée dans son intégralité.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 27 octobre 2021, par M. Michael F. Moore, Président du Tribunal, Sir Hugh A. Rawlins, Juge, et M^{me} Hongyu Shen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 27 janvier 2022 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

(Signé)

MICHAEL F. MOORE HUGH A. RAWLINS HONGYU SHEN

DRAŽEN PETROVIĆ